



Formation emploi

Revue française de sciences sociales

101 | janvier-mars 2008

Numéro anniversaire : Regards croisés sur les relations formation-emploi

Ouverture créatrice

José Rose



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/991>
ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 janvier 2008
Pagination : 7-22
ISSN : 0759-6340

Référence électronique

José Rose, « Ouverture créatrice », *Formation emploi* [En ligne], 101 | janvier-mars 2008, mis en ligne le 26 janvier 2010, consulté le 04 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/991>

Numéro anniversaire

Ouverture créatrice

José Rose*

Chaque anniversaire est dénombrement d'années écoulées et commencement, simple étape annonçant les suivantes. Faire du numéro 101 de la revue *Formation Emploi* un moment d'anniversaire, c'est ainsi inaugurer une nouvelle centaine déjà engagée par un retour sur la précédente à peine close mais susceptible de suggérer de nouvelles orientations de recherche. C'est pourquoi nous avons voulu ouvrir nos colonnes à des auteurs nouveaux, affirmant ainsi un esprit d'ouverture essentiel pour la revue.

Une ouverture comme celle d'un opéra qui annonce le thème majeur, celle d'un colloque qui définit les enjeux, celle du demi d'ouverture qui lance une belle combinaison collective, de l'ouvreur qui rend possible le passage des skieurs ou du joueur d'échec qui élargit d'emblée son champ d'action. Ouverture sans mot de passe même s'il y a quelques mots-clés à *Formation Emploi*, sans gardien du temple même s'il y a des rédacteurs soucieux de préserver une certaine orientation, sans physionomiste chargé de refouler les *persona non grata* même s'il y a des profils plus fréquents que d'autres parmi les auteurs de la revue. Ouverture vers des points de vue décalés et un public diversifié. Ouverture pour se laisser saisir et espérer, comme tout lecteur, des propos inédits dans lesquels pourtant on se retrouve.

En guise de préambule, nous rappellerons les étapes importantes de la revue. Nous ferons ensuite quelques commentaires ayant trait à l'objet, à la

posture et aux perspectives de la revue pour résumer enfin les contributions des auteurs¹.

MOMENTS DE LA REVUE

Retour donc sur cette longue et belle centaine de numéros ayant scandé les vingt-cinq années de la revue.

¹ Qu'ils soient vivement remerciés car ils ont volontiers accepté et écrit leur texte avec diligence et intelligence alors qu'ils ne manquent sûrement pas d'activités.

* **José Rose** est professeur de sociologie et docteur en économie. Il est actuellement directeur scientifique du Céreq. Il a co-dirigé l'ouvrage *Des formations pour quels emplois ?* paru en 2005 à La Découverte. Il a publié, en 2007, plusieurs articles dans *Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés*, (s.d. J. Guichard et M. Huteau, Dunod) ; en 2006, « Jeunesse et emploi en France : tendances et analyses » dans *Materials de sociologia de la joventut, Papers* (Universitat Autònoma de Barcelona) et, en 2004, « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? » dans *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes* (s.d. D. Méda et F. Vennat, La Découverte).

■ Le premier numéro

Dans son éditorial, Jean-François Germe annonçait la création d'une revue « *consacrée aux problèmes de la relation entre la formation et l'emploi et à l'évolution des qualifications* ». Il soulignait l'importance de ces questions dans un contexte de crise. « *On perçoit mal ce que seront les principales transformations de l'organisation du travail, des politiques de personnel et du marché du travail et les conséquences qu'auront ces transformations sur les qualifications* » écrivait-il. Le perçoit-on mieux aujourd'hui ? Et les enjeux sont-ils similaires ? Dans ce numéro initial, on pouvait ainsi lire des articles sur l'insertion professionnelle, les conditions d'emploi dans les secteurs d'activité, l'évolution des systèmes de travail et de l'appareil de formation, celle des technologies et des qualifications. Une liste de sujets qui pourrait constituer un excellent sommaire pour de prochains numéros.

L'ambition de la revue est ainsi restée la même avec ce souci conjoint de comprendre, prévoir, agir, informer et réfléchir, « *aider à poser les problèmes de manière nouvelle mais aussi répondre du mieux possible à des questions importantes dans la société* ». Quelles sont ces questions ? Sont-elles les mêmes aujourd'hui ? Se formulent-elles de la même façon ? Certaines ont-elles été résolues ? C'est tout l'enjeu de ce numéro anniversaire.

■ Les dossiers et numéros spéciaux

Les dossiers de la revue fournissent également un bon aperçu de cette variété des sujets traités mais aussi de leur permanence. Ainsi, dans le numéro 50, Philippe Méhaut signalait que la revue avait publié, sous l'impulsion d'Éric Verdier autre président du comité de rédaction, des numéros spéciaux « *sur la formation continue, la grande distribution, l'histoire de l'enseignement professionnel et technique, les dimensions locales et régionales de la formation et de l'emploi, l'Europe et, en cours, le numéro sur la genèse des diplômes* ».

D'autres dossiers ont suivi et, pour s'en tenir à la nouvelle maquette mise en œuvre par Jean-Frédéric Vergnies et Mireille Zangani, respectivement rédacteur en chef et secrétaire de rédaction, on peut mentionner des sujets traditionnels sur l'insertion

(n° 73, 79), la formation continue (n° 81, 83), les compétences (n° 96, 99) ou des thématiques plus nouvelles comme les territoires (n° 84, 87, 97), l'expérience (n° 88), le genre (n° 91, 93) ou l'immigration (n° 94). Quelques numéros spéciaux ont aussi été réalisés et ont porté sur les diplômes, le travail et les compétences, les technologies de l'information et de la communication et l'approche par les capacités.

Au cours des dernières années, la tendance est à l'ouverture. Les dossiers, de plus en plus fréquents, sont introduits par des chercheurs de plus en plus souvent extérieurs au Céreq (Yves Flueckiger, Robert Salais, Marie Buscatto, François Héran, Michel Lallement, Erika Flahaut, Patrick Mayen, Robert Pierron, André Grelon, Roxane Silberman, Annie Vinokur, Pierre Dubois) tandis que restent fidèles les auteurs proches du Céreq et de son réseau de centres associés ou qui sont ou en ont été membres (Georgie Simon-Zarca, Michel Vernières, Sylvie Monchatre, Patrice Caro, Valérie Roux, Henri Eckert, Charles Gaddéa, Alain d'Iribarne, Philippe Méhaut). On voit aussi récemment apparaître des postfaces permettant à un second auteur (André Larceneux, Claude Gamel, Marcelle Stroobants, Régis Malet) de donner son point de vue sur le dossier. Et des rubriques Entretien (avec Roger Cornu, Claude Seibel et Christine Afriat, Philippe Aghion et Elie Cohen) et Débat (avec Marie Duru-Bellat, Pierre Cahuc, André Zylberberg et Pierre le Douaron ou encore Azdine Henni et Yolande Benarrosh) ont également été créées. Signes d'une volonté d'élargir le champ de la réflexion et d'accroître les occasions de débat. Signe que la revue est de moins en moins celle du Céreq et de plus en plus une revue française de sciences sociales, comme elle se présente depuis le numéro 84.

■ Le numéro anniversaire de la revue

Au fil des 100 numéros parus, nombre de sujets ont été abordés et nous avons souhaité en sélectionner un certain nombre en privilégiant ceux qui ont été le plus souvent traités, sans doute parce qu'ils constituent à la fois des enjeux pour la recherche, pour les responsables politiques et pour le débat public. Ces sujets s'inscrivent bien dans les orientations à moyen terme 2008-2011 du Céreq et c'est le rôle du directeur scientifique de le souligner. Six thèmes prioritaires

ont en effet été retenus – l’insertion, les chemine-
ments longs, la formation continue, le processus de
professionnalisation, la gestion de l’emploi, l’offre
de formation et de certification – et ils constituent,
dès à présent, des mots-clés de la revue. Ils le sont
aussi pour les articles présentés dans ce numéro.

Chacun des auteurs sollicités, et ils avaient carte
blanche, aborde l’une des facettes des relations entre
formation, emploi et travail². Les uns rendent compte
de la façon dont la revue a traité le sujet tout en souli-
gnant son actualité et en avançant des pistes interpré-
tatives personnelles ; d’autres développent des points
de vue apparemment plus éloignés, très directement
ancrés sur un programme personnel de recherche ou
sur une expérience spécifique mais qui, en fait,
proposent des éclairages nécessaires à la revue. Tous
chercheurs, ils ont des ancrages théoriques variés,
appartiennent à diverses disciplines (sociologie,
économie, droit, ergonomie, sciences de l’éducation)
et leur champ de préoccupation est plus ou moins
proche des objets de la revue. Ils proposent ainsi un
large éventail d’approches (restitution de recherche,
réflexion à partir de travaux ou d’expériences,
synthèse thématique, commentaire de données statis-
tiques et qualitatives, etc.) à l’image de la revue qui
bénéficie ainsi de cette ouverture créatrice.

Parmi les thèmes envisagés initialement, certains ont
donné lieu à contribution mais pas tous. Il semblait
en effet peu envisageable de couvrir l’ensemble du
champ ni souhaitable de proposer une hiérarchisation
des sujets abordés. Nous voulions simplement avoir
un aperçu assez large des enjeux actuels et des évolu-
tions des analyses susceptible d’éclairer la situation
actuelle et de servir de référence aux travaux et
publications à venir. La conception initiale du
sommaire et les circonstances d’élaboration du
dossier ont conduit à quelques déséquilibres dans le
traitement respectif des acteurs concernés, qu’il
s’agisse des individus, des responsables d’entreprises
ou des pouvoirs publics, et dans l’analyse des divers
niveaux de définition de cette relation, tels les terri-
toires ou les branches. De même, la volonté initiale
d’éclairer la situation française au regard de celle
d’autres pays n’a finalement pas pu aboutir dans le

délai imparti. Mais nous avons ici suffisamment de
matière à penser et il sera toujours temps de
compléter cela sur d’autres sujets, et avec d’autres
auteurs, dans les prochains numéros de la revue.

Le numéro spécial des Trente ans du Céreq

Le numéro 76 de la revue, intitulé « *Trente ans
d’analyses* », est une balise au regard de laquelle il est
possible de positionner la réflexion conduite par les
auteurs de ce numéro. Ceci peut se faire sur un double
registre : les transformations de la société et la façon
dont le Céreq et la revue les examinent et les interprè-
tent. Finalement, quelle a été la capacité anticipatrice
de ce numéro ? Et quels sont, sept ans après, les sujets
qui restent majeurs et ceux qui ont émergé ?

À première vue, la continuité semble l’emporter.
Ainsi, Hugues Bertrand évoquait « *deux grandes
questions, au cœur des investigations du Céreq
depuis sa création [...] : l’une sur la formation et
l’éducation “tout au long de la vie”, l’autre sur les
mobilités, les trajectoires “au-delà des marchés
internes”* ». Il précisait la posture du Céreq en expli-
quant qu’il est « *“adéquationniste” par destination
ou par fonction, dans le sens où il a pour mission de
contribuer, par ses éclairages et par ses analyses, à
rapprocher emploi, travail et formation. Mais il ne
l’est ni par conception ni par conviction [...] Avancer,
pour le Céreq, c’est donc invariablement
écarter ou réduire l’hypothèse adéquationniste pour
lui substituer une vision des relations entre travail,
formation, emploi, intégrant les mobilités et les
parcours professionnels, les apprentissages et les
développements professionnels, les stratégies des
personnes, les politiques des entreprises et les cadres
collectifs de gestion de la main-d’œuvre* ». Enfin, il
soulignait la nécessité de mobiliser les apports des
diverses sciences sociales concernées et d’articuler
au mieux production de données, d’études et de
recherche.

Plusieurs auteurs de ce numéro reprenaient cette
interrogation sur les missions du Céreq. Le plus
critique était Alain d’Iribarne. Rappelant la place
historique des travaux sur les entreprises, *via* notam-
ment le Répertoire français des emplois (RFE), le
Programme d’observation de l’emploi et du travail

² Relations que nous pourrions, par commodité et en guise de
cadeau d’anniversaire, résumer par le sigle ReFET.

en entreprises » (POETE) et les Dossiers sectoriels, il soulignait un infléchissement récent du Céreq qui serait passé « *d'un paradigme centré sur la demande de travail par les entreprises à un paradigme de l'offre beaucoup plus proche des logiques du capital humain* ». Trouvant cette évolution dommageable, il suggérait de « *repenser à la mise en place de dispositifs lourds d'observations et de recherches* » pouvant prendre la forme d'un « *Observatoire européen des compétences dans la société de l'information et de la communication* » (p. 91). Cette critique « *n'est pas infondée mais elle est excessive* », répondait Hugues Bertrand, car elle ne fait pas cas des travaux développés autour des Contrats d'études prospectives de branches ni de la création des Portraits statistiques de branches. Mais « *les dangers craints par l'auteur doivent être pris au sérieux* » car il est indispensable de resituer les analyses du travail « *dans un cadre large, celui de l'évolution de la division du travail et des transformations des structures productives* ». Ceci semble avoir été entendu puisqu'on a récemment créé un groupe Travail et Entreprises, tandis que l'analyse du processus de professionnalisation était inscrite parmi les priorités des prochaines orientations à moyen terme.

De son côté, Éric Verdier proposait « *une lecture en termes de régime national d'éducation et de formation professionnelle* » mettant l'accent sur trois types de conventions en matière de formation des jeunes : professionnelle, méritocratique et marchande. Il soulignait aussi les grandes tendances observables en matière d'éducation : « *démocratisation en demi-teinte* », « *improbable équité par la politique des niveaux de formation* », « *incertaine valorisation des diplômes professionnels* », « *prédominance d'une régulation basée sur les marchés internes* », « *maintien d'un mécanisme d'exclusion sélective* ». Et il estimait « *probable que le triptyque – compétition interindividuelle, file d'attente et exclusion sélective – ira en se renforçant* » car « *il y a une forte cohérence entre l'individualisation de la gestion des compétences, prônée par les employeurs, et les mécanismes de sélection internes au système éducatif* » (p. 29). Le pallier de développement de la scolarisation s'est en effet confirmé ainsi que l'exclusion sélective à l'égard des débutants et le maintien des inégalités avec ces difficultés renforcées d'accès

à l'emploi des non-diplômés et la valorisation incertaine des formations professionnelles.

Alain d'Iribarne mettait l'accent sur la montée en puissance des questions de GRH, « *l'émergence d'un paradigme qui privilégierait la combinaison "Structures-Comportement-Performance"* », le développement des approches stratégiques et le passage de la qualification à la compétence. Les numéros des dernières années ont confirmé l'importance de ces sujets et proposé des approches inédites, comme le signalent ici plusieurs auteurs.

Jean-François Germe mettait en avant les questions de mobilités et de trajectoires. Il notait la transformation des marchés internes avec un double mouvement d'extension de la polyvalence et de forte stratification des marchés internes liée au développement des emplois précaires. Il montrait que le repère de l'adéquation, longtemps utilisé par les acteurs, perdait de son efficacité pour trois raisons : l'abondance des diplômés à chaque niveau de formation ; la moins bonne adaptation des nomenclatures d'emploi à la saisie des formes nouvelles de mobilité ; « *les changements dans les structures d'emploi, les nouvelles formes d'organisation du travail et l'externalisation de l'activité productive et du marché du travail* ». Notant l'importance des travaux sur l'insertion, il incitait aussi à « *investir des domaines relativement délaissés* » comme la mobilité des adultes, les carrières longues ou les recrutements. Si l'on se réfère aux orientations à moyen terme actuelles du Céreq, il semble avoir été entendu.

De leur côté, Vincent Merle et Yves Lichtenberger examinaient la façon dont les questions de la formation et de l'éducation tout au long de la vie se sont posées depuis les lois de 1971. Ils soulignaient leur ambivalence puisqu'elles instaurent « *une régulation conjointe du système par les partenaires sociaux et par l'État* » (p. 171) tandis que de nouveaux acteurs émergent à la suite des lois de décentralisation. Ils montraient aussi comment se cherche un nouveau compromis avec le développement des formations en co-initiative, du droit individuel à la formation, de la validation des acquis de l'expérience et la transformation du système des certifications. Acteurs de cette réflexion, ils anticipaient au mieux les évolutions qui ont pris forme depuis. Plusieurs articles de

ce numéro poursuivent l'histoire en analysant les épisodes les plus récents.

Enfin, Philippe Méhaut s'interrogeait sur « *les modalités de l'intervention publique* » et signalait l'éloignement progressif d'une approche en termes d'adéquation formation-emploi. Partant des années 70, « *quand adéquation rime avec planification* », il montrait comment la logique d'adéquation combinait alors approches quantitative de flux par niveaux et spécialités et qualitative de contenus de formation et de travail. Est ensuite advenu « *le temps des doutes et de l'introuvable relation formation-emploi* », doutes à la fois sur les techniques et sur les politiques mises en œuvre. Enfin, les années 90 ont été marquées par un triple mouvement de professionnalisation, de coordination et de décentralisation générant de grandes transformations dans la relation formation, activité/travail. Plusieurs articles de ce numéro font écho à cela.

On le voit, les grandes questions traitées par *Formation Emploi* ont une certaine permanence, même si chaque période conduit à les formuler dans des termes spécifiques et à avancer des réponses singulières. Ainsi, la question de l'insertion reste marquée par le débat sur l'adéquationnisme mais, à mesure que s'accumulent les observations sur les écarts entre spécialités et niveaux de formation et d'emploi, le terme se précise et l'on en distingue mieux les dimensions macroéconomiques et microsociales, objectives et subjectives. De son côté, la question de la formation continue reste une ligne de force constante mais son contour s'élargit tandis que le rôle des acteurs concernés se précise.

LES PERSPECTIVES OUVERTES DANS CE NUMÉRO

Que pensent donc de tous ces sujets les auteurs sollicités ici ? Quelles évolutions pointent-ils dans la formulation des questions ? Quels résultats et quelles nouvelles analyses ont-ils repéré ? Et que nous disent-ils finalement qui pourrait éclairer les prochaines années de la revue et celles du Céreq ? C'est ce que nous allons voir en commentant et en prolongeant leurs propos.

Tendances récentes et structurantes

Les auteurs mettent d'abord en avant diverses évolutions ayant affecté les ReFET et les variables qui les déterminent. Confirmées par les travaux du Céreq, elles sont à prendre en considération si l'on veut améliorer encore la façon d'analyser ces relations.

Ainsi Claude Dubar évoque des transformations ayant affecté la formation continue mais aussi le rapport salarial voire la société dans son ensemble. Il pose la question de l'individualisation de la relation salariale qui soulève, en creux, celle de l'autonomie et de la responsabilité du salarié dans la conduite de son parcours professionnel et personnel. Il souligne le consensus des acteurs sociaux sur la formation continue. Ancien ou récent, véritable consensus ou simple compromis autorisant des lectures multiples, accord sur un droit ou sur sa mise en œuvre effective, accord sur un accès à la formation ou sur sa reconnaissance ultérieure : il y a en fait moult interprétations de ce consensus apparent.

De son côté, François Eymard-Duvernay signale l'accroissement des exigences de recrutement dans un contexte d'abondance de personnel formé et de maintien d'un haut niveau de chômage. Il souligne la prégnance de la logique du titre, en France, et le poids de la formation initiale, intégrés dans les comportements des personnes comme des employeurs. Mettant l'accent sur le cumul des critères de diplôme et d'expérience, il souligne une spécificité attestée par les travaux du Céreq sur les premières années de vie active et qui est à l'origine des difficultés accrues d'insertion des débutants. Enfin, il signale la montée, dans une société de service, des références aux qualités personnelles ce qui a, ou pourrait avoir, des conséquences importantes pour le système de formation initiale et continue.

Nombre de constats faits par Jean-François Amadiou font écho aux travaux du Céreq qui montrent un accès inégal à l'emploi. Ceci manifeste l'importance des facteurs individuels dans la compréhension des ReFET et la nécessité de les relier à des facteurs plus structurels. Le Céreq a ainsi été conduit à introduire, dans les enquêtes Génération, plusieurs questions destinées à apprécier le sentiment des personnes à l'égard de leur emploi : elles permettent, en lien avec des constats plus objectifs, un éclairage nouveau sur l'accès à l'emploi.

Lucie Tanguy souligne les transformations majeures du système éducatif et des conditions d'insertion avec l'interruption, depuis une décennie, de la progression des niveaux de formation initiale et des taux d'accès à l'enseignement supérieur et le maintien des taux de sortants sans diplômes, ce qui ne peut qu'interroger les ReFET. C'est le cas aussi des inégalités d'accès à la formation, tant initiale que continue, ou encore des écarts importants et inévitables entre niveaux et spécialités de formation et d'emploi. De son côté, Georges Felouzis insiste sur le mouvement récent de préférence pour les filières professionnelles courtes et le secteur fermé susceptibles d'offrir de meilleures perspectives d'emploi.

■ Compréhension des relations formation/emploi/travail

L'article de Gilles Moreau est particulièrement éclairant pour l'analyse des ReFET. Il montre l'intérêt des enquêtes Génération qui repèrent l'effet spécifique de l'apprentissage, et plus largement de la professionnalisation des études, sur les premières années de vie active, effet positif dans la mesure où il réduit le risque de chômage mais qui affecte peu les formes de l'emploi obtenu (statut, rémunération, adéquation). Il confirme aussi l'importance des cadres institutionnels dans la compréhension des relations entre formation et emploi, en l'occurrence ici les lois de juillet 1971 et les diverses réformes qui ont suivi.

Richard Wittorski éclaire d'une toute autre manière ces ReFET. En soulignant le fait que la professionnalisation des personnes passe à la fois par une mise en mot et une mise en situation, par une action et une pratique réflexive, par une acquisition et une production de connaissances, par une formation mais aussi par la constitution d'une expérience, il nous rappelle que les liens entre formation et travail sont bi-univoques. La formation peut en effet être pensée au regard du travail, et les référentiels ont été mis en place pour cela, mais on doit aussi considérer les dimensions formatives du travail ainsi que les articulations étroites entre les deux, comme cela est le cas dans les dispositifs d'alternance ou les processus de formation et de validation d'acquis fondés sur la réflexivité, la confrontation et l'accompagnement.

Didier Demazière complète cela en distinguant nettement professionnalisation des activités, des personnes et des études et en analysant leur articulation. Deux modèles sont ainsi envisageables, celui de la spécialisation des formations associée à une fermeture des marchés et celui de l'ouverture, chacun ayant des incidences très différentes sur les contenus et les méthodes de formation initiale. La professionnalisation des études se présente alors comme une réponse à celle des activités, réponse de court terme lorsqu'il s'agit de coller au plus près à des attentes précises des milieux professionnels, ou de long terme lorsqu'il s'agit d'initier un processus continu de professionnalisation des personnes et de construction de leur carrière professionnelle. Réponse qui varie selon les secteurs d'activités et selon que l'on a affaire à des professions organisées, des groupes professionnels, des champs professionnels ou de simples activités professionnelles.

La distinction établie par Lucie Tanguy entre formation et éducation, l'une correspondant à une approche plus politique, plus étatique, plus globale tandis que l'autre met en avant les processus économiques, l'emploi et le rôle des partenaires sociaux, est également utile. Elle incite en effet à retenir une acception large de la notion de formation intégrant formation initiale et en cours de vie active, formation scolaire et sur le tas, formation formelle et auto-formation. Et la référence aux deux conceptions de la qualification, l'une « substantialiste », l'autre « relativiste et conflictuelle » est également pertinente. On peut toutefois se demander, au vu de notre analyse du travail réputé non qualifié, s'il n'est pas envisageable de combiner ces deux approches en considérant que la qualification est à la fois un attribut du travail effectué et une caractéristique de l'emploi, les deux étant les résultats de processus sociaux. Enfin, en soulignant le fait que la revue a préféré le terme d'emploi, elle nous rappelle la nécessité d'articuler en permanence emploi et travail, exercice de l'activité productive et reconnaissance statutaire et salariale de cette activité.

Georges Felouzis conforte l'idée que la reconnaissance des formations ne va pas de soi. La qualité d'un diplôme ne se décrète pas et le principe de valeur nationale des diplômes ne s'impose pas d'évidence. Les pratiques de recrutement se réfèrent

en effet à divers indices pour réaliser cette affectation problématique des personnes sur des emplois. Et l'on peut penser que cette qualité dépend aussi des conditions d'élaboration de l'offre de formation, tout à fait particulières puisqu'elles n'associent pas structurellement les partenaires sociaux. Pour autant, le signal résiste, du moins statistiquement et de façon agrégée, puisque les caractéristiques d'insertion sont très liées au niveau, à la spécialité de la formation, à la filière et à l'obtention du diplôme.

Le débat sur la flexicurité, analysé par François Gaudu, confirme l'importance actuelle de la mobilité professionnelle, tant interne qu'externe, mais aussi le besoin de stabilité de la main-d'œuvre tant pour les personnes que pour les employeurs. Il atteste de la montée de l'individualisation des rapports salariaux, des parcours et des politiques. Et il incite à réfléchir à la contribution de la formation à l'accompagnement des transitions professionnelles : nécessité de formation anticipatrice, transférabilité des droits de formation, contribution de la formation à la construction identitaire, etc.

Enfin, l'article de Patrick Mayen et Jean-François Métral pose la question de la nature des acquis de l'expérience, considérés de façon globale comme maîtrise d'une professionnalité ou décomposables en de multiples compétences. À ce sujet, il semble utile d'insister sur le fait que les situations sont plus ou moins propices, par leur complexité et leur variété, à la constitution de l'expérience. La confrontation entre acquis de l'expérience et de la formation est également essentielle car ils ont entre eux des rapports de complémentarité mais aussi de substitution, d'antériorité mais aussi de concomitance.

■ Perspectives d'études

Plusieurs articles confortent des interrogations susceptibles d'ouvrir la voie à d'autres travaux de recherche et donc à de futures publications dans la revue.

Les liens entre parcours de formation et d'emploi

Cette question, notamment évoquée par Claude Dubar, est régulièrement traitée dans la revue à propos de l'insertion professionnelle, mais d'autres travaux

seraient à développer pour mieux comprendre la place qu'occupe la formation dans les parcours professionnels tant du point de vue des personnes que des entreprises ou des politiques publiques. Un projet d'enquête auprès des salariés et des employeurs, en discussion au Céreq, pourrait éclairer les conditions dans lesquelles la formation continue accompagne les parcours professionnels comme facteur préalable à un changement d'état, comme élément d'accompagnement ou comme facteur explicatif des évolutions de carrière.

Ce sujet se situe à l'intersection de plusieurs thèmes prioritaires des orientations à moyen terme du Céreq puisqu'il concerne à la fois le processus de professionnalisation, les cheminements longs et l'orientation. Cette dernière, présentée par Stéphane Beaud comme un choix réalisé dans un contexte contraignant, met en jeu de nombreux acteurs et constitue un excellent analyseur des relations entre formation et emploi. Son intérêt et son actualité nous incitent à en faire un dossier futur de la revue.

De même, le rôle des stages et des dispositifs d'alternance dans les pratiques de recrutement des employeurs est à approfondir car ils prennent une ampleur croissante et s'inscrivent dans la réflexion sur les référents du recrutement, présentée par François Eymard-Duvernay. En mettant en avant la mise en situation et les processus d'apprentissage, ces dispositifs soulignent d'autres qualités et offrent une efficacité, peut-être accrue, mais pas forcément une équité. Dans cette optique, l'apprentissage se présente non comme un dispositif économique permettant d'obtenir à peu de frais une main-d'œuvre sans la former ni la stabiliser mais comme une véritable formation en alternance organisée autour de périodes productives et formatrices, aussi denses l'une que l'autre et se nourrissant mutuellement.

La reconnaissance des qualifications, des compétences et de la formation

Cette deuxième question mériterait approfondissement. Elle est posée par Claude Dubar à propos de la façon dont les entreprises reconnaissent et valorisent la formation continue. Elle exige d'abord une clarification de la notion même de reconnaissance qui revêt plusieurs dimensions, tant sociale que professionnelle,

tant statutaire que salariale ou en termes de carrière. De plus, la reconnaissance a un espace et une durée plus ou moins grands selon le contenu de la formation suivie, selon qu'elle est générale ou spécialisée, selon son degré de technicité et de transférabilité. Elle dépend aussi des entreprises, de leur politique de GRH (gestion des ressources humaines), de l'importance qu'elles accordent à la stabilisation de leur personnel formé et aussi de l'état des relations professionnelles. Et elle interroge les rapports entre formation continue, formation initiale et expérience.

Lucie Tanguy considère également comme centrale cette question de la reconnaissance des qualifications dans les parcours des individus et invite le Céreq à explorer la formation tout au long de la vie en lien avec les transformations du dialogue social. Il y a là une incitation à renouer avec les travaux conduits sur les processus d'élaboration des classifications mais aussi sur les dispositifs créés par la nouvelle loi sur la formation continue, notamment le droit individuel à la formation et le contrat de professionnalisation. Se pose alors la question, esquissée par François Eymard-Duvernay, de la transférabilité des compétences d'un contexte de travail à un autre, laquelle a des conséquences majeures pour comprendre les ReFET. En effet, selon que la transférabilité est plus ou moins possible, et cela dépend notamment du degré de spécialisation de la formation suivie, les mobilités seront plus ou moins grandes et les temps d'adaptation plus ou moins longs.

Il reste alors à expliciter les fonctions du diplôme. Signe de réussite scolaire éventuellement transposable en situation professionnelle, repère de classement social dans la hiérarchie des niveaux, moyen commode de réduire l'espace de choix des employeurs, logique de potentiel et d'anticipation de formations et d'évolutions ultérieures, nécessité pour la tenue du poste... il y a là plusieurs fonctions du diplôme dont il serait intéressant d'apprécier le poids respectif. C'est d'ailleurs l'objet d'études récemment réalisées au Céreq qui pourraient conduire à de futurs articles dans la revue. On peut ainsi penser que, dans un contexte où les interactions en situation de travail sont fréquentes, le poids respectif des diverses qualités attendues des personnes et aussi des formations et expériences qui permettent de les acquérir s'est considérablement modifié avec, sans doute, un

poids accru des capacités d'adaptation, de transfert, de réactions aux événements, de coopération.

L'enseignement supérieur

Gilles Moreau, en soulignant le retournement de valeur de l'apprentissage (voie de relégation dans le secondaire, voie noble dans le supérieur), incite à réaliser des analyses sur le supérieur qui ne peuvent être la simple duplication de travaux conduits de longue date sur le secondaire. De son côté, Stéphane Beaud met l'accent sur les profondes différenciations qui traversent l'enseignement supérieur et les difficultés spécifiques des premiers cycles universitaires, difficultés attestées par les dernières enquêtes Génération qui signalent les mauvaises performances des sortants sans diplôme et les avantages des titulaires de BTS ou DUT (brevet de technicien supérieur et diplôme universitaire de technologie). Il y a là une incitation à développer des études sur le fonctionnement des universités qui feraient le bilan des évolutions des politiques des universités au cours des années 2000 et qui s'interrogeraient aussi sur leur mode spécifique d'élaboration de l'offre de formation. Georges Felouzis confirme la nécessité de développer des travaux sur l'enseignement supérieur, à la fois sous l'angle des devenir professionnels des étudiants et de la nature des formations assurées. À ce propos, on peut penser que les ressources affectées, mais aussi la qualité des enseignements assurés et la visibilité des acquis sont essentiels au regard du recrutement. L'auteur conforte aussi la nécessité d'analyser les processus d'orientation et les effets respectifs de demande, d'offre et d'intermédiation.

La question de la professionnalisation des études supérieures est aussi essentielle à examiner, comme le font depuis quelques années plusieurs chargés d'études du Céreq et de son réseau de centres associés. Ce sujet, abordé par Richard Wittorski, justifie une distinction entre discours sur les vertus de la professionnalisation et pratique effective. Certes, ces dernières années, la rhétorique a été puissante mais la dimension professionnalisante des formations initiales n'est pas aussi nouvelle que cela. Il suffit de se rappeler que les universités se sont d'abord constituées pour préparer à des professions précises, comme celles du droit et de la médecine. La

nouveauté résiderait alors plus dans la diversification et la généralisation du phénomène, dans le poids d'un discours homogénéisateur que dans le phénomène lui-même.

Les différenciations et processus de discrimination

C'est le cœur du texte de Jean-François Amadieu qui nous incite à prolonger ses réflexions. Deux questions restent en effet en suspens. La première concerne la notion même de discrimination. Le simple constat d'un écart important entre sentiment de discrimination et pratiques effectives de discrimination est déjà illustratif de la difficulté à définir cette notion. Mais on peut aller au-delà en distinguant, comme le faisait François Héran dans son introduction au dossier du n° 94, différences, inégalités et discriminations. On passe ainsi de l'observation de simples constats factuels à la caractérisation analytique de différences « *mesurables, systématiques et collectives* » puis à des interprétations de ces différences comme résultats d'une « *inégalité de traitement illégitime* » débouchant sur une discrimination subjective voulue parce que résultat d'une « *volonté expresse* » de certains acteurs ou sur une discrimination objective issue d'une « *coupable négligence* ». La seconde question est celle des sources même de la discrimination, réflexion nécessaire si l'on veut formuler des recommandations. Des travaux systématiques sur les pratiques de recrutement des entreprises seraient nécessaires, faute de quoi les problèmes de discrimination resteront rabattus du côté des individus, considérés comme responsables de ce qu'ils subissent, ou vers une approche normative exigeant des individus qu'ils soient plus moraux. On peut en effet penser que certaines pratiques de différenciation des collectifs de travail sont tout à fait explicables et, *a contrario*, avoir quelques doutes sur les effets réels d'injonctions fondées sur la vertu supposée des acteurs qui les conduirait à modifier radicalement et rapidement leurs pratiques. À ce sujet, la méthode de simulation développée à l'Agence nationale pour l'emploi offre une perspective concrète intéressante de réduction des risques de sur-sélection *a priori* de personnes sur des critères non nécessaires à la tenue de l'emploi. Elle consiste en effet à s'interdire des choix selon des critères comme le diplôme, le sexe, l'apparence ou l'origine nationale puis à effectuer des mises en situation d'un très grand nombre de candidats

permettant de construire, à partir du repérage de leurs habiletés effectives, un classement que l'employeur s'engage ensuite à respecter.

Cette question est également présente dans le texte de Claude Dubar qui signale l'intérêt des approches en termes de ressources et de capacités développées dans un récent numéro spécial de *Formation Emploi*. Égalité d'accès, d'usage, d'information, d'appétence, d'opportunité, égalité de chances d'accès ou de résultats : il y a là un vaste éventail de possibilités qui mériterait d'être approfondi. Il en va de même de la notion d'appétence qui gagnerait à être mieux définie en la considérant comme une qualité individuelle et un processus social, comme un trait ayant, tout à la fois, à voir avec l'accès à l'information, les potentialités personnelles, le champ des possibles offert par les entreprises et les institutions et les bénéfices attendus et obtenus.

D'une certaine manière, ce sujet est présent dans le texte de Stéphane Beaud, à travers l'interrogation sur les conditions de réussite des études. Au cœur du constat de persistance d'un nombre élevé de sortants sans diplômes, il est encore à instruire car les facteurs explicatifs sont nombreux et intéressent nombre de disciplines. La réussite dépend en effet des conditions de déroulement de la scolarité et de transmission des savoirs mais aussi du rapport au savoir et à la formation construit par chacun, de son engagement qui dépend de la possibilité de donner du sens à la formation dans l'instant de sa réalisation et au regard des perspectives qu'elle ouvre, qui relève à la fois de la formation en elle-même et des possibilités ouvertes en matière d'emploi, de l'ici maintenant et de l'ailleurs plus tard.

■ Posture de recherche et expertise

La revue *Formation Emploi* plaide *de facto* pour un certain type de recherche que l'on pourrait dénommer appliquée ou applicable. Les articles publiés sont en effet à la fois rigoureux sur le plan scientifique et susceptibles d'éclairer les décisions politiques et le débat public.

Nombre d'articles de ce numéro illustrent cette conception de la recherche en sciences sociales. C'est le cas de l'article de Gilles Moreau qui montre l'intérêt d'une approche historique relativisant le

sentiment d'éternelle nouveauté des phénomènes sociaux. Il souligne la nécessité d'une analyse approfondie permettant de faire émerger les hétérogénéités et évitant la sur-détermination par le contexte et les idées dominantes du moment. Il illustre l'évolution des opinions et des pratiques aussi bien que la constance des problèmes. De son côté, Lucie Tanguy signale l'importance de la quantification de réalités multiformes, celle du croisement des méthodes et des disciplines, de l'analyse en termes de processus évitant de substantifier les phénomènes. Claude Dubar illustre aussi l'intérêt d'une approche historique dans la mesure où elle met en avant les processus sociaux et le poids respectif des acteurs intervenant dans le champ des ReFET. Ainsi, dans le cas de la formation continue, on voit bien comment peuvent s'articuler le rôle directeur des pouvoirs publics, le rôle déterminant des politiques d'entreprises tant dans l'incitation à la formation que dans sa reconnaissance salariale et le poids non négligeable des individus qui, selon leurs traits spécifiques et leur parcours, ont une incitation plus ou moins grande à se former.

Plusieurs auteurs mettent également l'accent sur une des dimensions essentielles du travail de recherche, à savoir la définition des notions et la construction d'indicateurs susceptibles de les mesurer. François Eymard-Duverney conforte la définition de la notion de compétences en mettant l'accent sur sa complexité, sa nécessaire contextualité et la pluralité de ses évaluations. Considérée tout à la fois comme un acquis individuel et une construction sociale, la compétence trouve en effet sa singularité dans le fait qu'elle se définit en situation de travail et subit donc plus directement les effets d'une relation salariale asymétrique. De son côté, Richard Wittorski contribue à la clarification de la notion de professionnalisation au-delà des significations spontanées que lui accordent les acteurs. À cet égard, il conviendrait sans doute de distinguer les formations selon leur degré et leur forme de professionnalisation et de ne pas confondre professionnalisation et spécialisation ni adaptation au seul premier emploi. Une conception extensive de la professionnalisation est ainsi envisageable et susceptible d'articuler la formation sous toutes ses formes (formelle, scolaire, en situation) et la conduite de l'ensemble de la vie professionnelle.

Une fois définies et mises en œuvre les conditions d'une recherche digne de ce nom, reste à voir en quoi elle peut être applicable. Se pose ici le problème des liens entre connaissance et action et du contenu à donner à l'activité d'expertise. Jacques Freyssinet aborde directement cette question et plusieurs sujets esquissés dans ce texte pourraient donner lieu à une réflexion collective utile à cet égard. Il en est ainsi du contexte dans lequel se développe l'expertise et qui est constitué non seulement de faits objectifs, de tensions et d'incohérences mais aussi de représentations et d'idées convenues qui peuvent affecter le diagnostic et les recommandations. De plus, le rapport d'expertise, selon sa forme, a des effets variables sur les pratiques des acteurs. Il se présente en effet d'abord comme un simple diagnostic de situation, qui doit pouvoir faire référence et constituer un point de vue partagé par les acteurs, mais il est aussi un ensemble de préconisations qui se développent, certes logiquement à partir du diagnostic, mais qui pourraient être autres dans la mesure où toute recommandation est aussi un point de vue sur l'objet étudié. Enfin, il est un cadre cognitif de référence qui permet aux acteurs de se situer et de débattre. En ce sens, il est à la fois un objet de consensus et un moyen d'objectiver les divergences. Gommer l'une de ces dimensions, c'est rabattre le travail d'expertise soit du côté de la simple description d'un réel supposé toujours déjà là, soit du côté de la pure instrumentalisation, voire de l'idéologie ou de l'engagement purement personnel. Il y a dans cette approche les germes possibles d'une conception exigeante de la professionnalité d'un chargé d'études travaillant dans un pôle public d'expertise comme le Céreq.

Dans cette optique, il est essentiel d'explicitier, et c'est là un travail auquel sont rompus les chargés d'études, les questions posées à l'expert, y compris les plus masquées. Cette explicitation de la commande, voire sa traduction ou son interprétation, suppose un travail préalable spécifique. De même, la réflexion sur les effets supposés des rapports d'expert ne va pas de soi et la manière dont le débat public se saisit des propositions ou des analyses est souvent inattendue car elle est sous l'effet de médiations difficilement contrôlables. On a pu le constater à propos de l'utilisation des enquêtes Génération du Céreq lors du conflit social sur le CNE (contrat nouvelle embauche). Il en va de

même pour les conséquences politiques des analyses qui peuvent diverger selon la façon dont on interprète les constats. Georges Felouzis montre cela à propos des politiques éducatives : selon que l'on met l'accent sur l'inflation des diplômes ou sur l'incertitude quant à la qualité des formations, on aboutit à des recommandations opposées en matière de financement de l'enseignement supérieur. L'expertise revêt ainsi des dimensions sociales, techniques et politiques pas toujours faciles à conjuguer.

LES ARTICLES DES AUTEURS INVITÉS

Les douze articles de ce numéro invitent à un parcours qui débute par une contribution générale sur la relation formation-emploi, se poursuit par des articles sur les transformations du travail, de l'emploi et de la formation, pour s'achever par un texte sur la posture d'expertise.

Lucie Tanguy et les liens entre la formation et l'emploi

L'article s'interroge sur la façon dont a évolué la formulation de la question des relations entre formation et emploi et sur la place qu'a occupé le Céreq dans ce champ. L'auteur rappelle que l'organisme a été créé au moment où dominait « *le postulat d'une adéquation de la formation à l'emploi, source d'un développement économique et social équilibré* ». Son expertise s'est imposée par sa capacité à « *traduire des réalités multifformes en grandeurs mesurables* ». De son côté, la revue *Formation Emploi* a contribué à « *faire exister un champ en sciences sociales appliquées* ». Les travaux réalisés appellent plusieurs commentaires critiques : le privilège accordé à l'emploi par rapport au travail, la formulation au singulier de la relation formation-emploi et le risque de nominalisme d'une telle expression au détriment de l'analyse des processus et des jeux d'acteurs.

Jusqu'aux années 80, la formation apparaît comme un levier important des transformations économiques et sociales. Il s'agit alors de favoriser l'adaptation des salariés au travail pour accroître leur productivité, ce qui contribue à l'émergence de la notion de

compétences. Et ceci se développe dans un contexte où « *la modernisation économique suppose une élévation générale du niveau de scolarisation* ». La deuxième période oscille entre « *droit ou injonction à la formation* » et conforte le mouvement d'individualisation. Les politiques éducatives se formulent en termes de niveaux de qualification et de volonté « *d'établir des relations d'équivalence entre ces quatre registres différents de la réalité sociale que sont l'éducation, la formation, la qualification et l'emploi* » ce qui « *dénie la réalité du marché du travail* ». Enfin, la période récente est marquée par la séparation entre formation et certification et la confirmation du retrait de l'État au bénéfice du dialogue social.

Didier Demazière et la dynamique des activités professionnelles

L'auteur rappelle que la division du travail a constamment été accompagnée d'une spécialisation professionnelle. Fondatrice de la société, elle est à la fois technique, psychologique et morale mais également fluctuante, ce qui rend les différenciations professionnelles très instables. Il examine ensuite les appellations d'activité comme indices de changement, difficiles toutefois à interpréter car elles recouvrent des descriptions d'activité mais aussi des jugements de valeur et parce qu'elles constituent des « *enjeux de luttes continues* ». Puis il rappelle que le modèle de la profession est fondé sur la clôture des marchés du travail, laquelle renvoie à des stratégies professionnelles des travailleurs spécialisés mais aussi de l'État qui crée des titres scolaires spécifiques. Il illustre cela en montrant comment, dans le secteur du travail social, un modèle strict d'adéquation entre emploi et diplôme s'est progressivement ouvert pour faire émerger une multitude d'activités et de nouveaux emplois ou métiers. Il montre comment la figure du professionnel est récemment montée en puissance tandis que s'avivait l'interrogation sur le professionnalisme comme conquête ou injonction et que s'imposait la nécessité de lever l'ambiguïté de la notion de professionnalisation qui recouvre à la fois celle des personnes et celle des emplois.

Cette réflexion, qui s'adosse à nombre de travaux, dont certains publiés dans la revue, montre finalement

que « *l'analyse sociologique des processus d'émergence, de formation, de cristallisation de nouvelles activités professionnelles est une perspective prometteuse* ». Elle explore ainsi un sujet au cœur des préoccupations du Céreq puisque la question de la professionnalisation met en jeu les relations entre formation et travail.

François Eymard-Duvernay et le processus de recrutement de la main-d'œuvre

La question abordée ici est celle des recrutements, avec une interrogation sur les rapports entre justesse et justice. S'adossant à l'économie des conventions, l'auteur suggère de passer de la mesure rationnelle des compétences à l'arbitrage entre principes d'évaluation. Il propose ainsi « *une reformulation assez profonde de la question de l'évaluation* » puisqu'elle met l'accent sur les principes de mesure avant d'explorer la mesure elle-même. Ceci le conduit à distinguer la discussion sur les registres de qualité et celle sur les inégalités légitimes. Ainsi, en plus du nécessaire travail de définition et de mesure des qualités naturelles ou socialement acquises, « *les évaluateurs doivent mobiliser des théories de la coordination pour évaluer la compétence* ». Les données collectées sur les offres d'emploi permettent de montrer que la France utilise, plus que d'autres, un grand nombre de critères de sélection comme le diplôme et l'expérience et tend à effectuer une « *sélection accrue des candidats sur des critères généraux* ». Il propose enfin quelques principes et modes d'action qui permettraient d'établir une évaluation équitable : « *accepter l'incertitude des évaluations* », « *éviter le risque de sur-sélection* », « *réduire l'asymétrie entre évaluateur et évalué* », « *intégrer les aménagements possibles de l'environnement de travail* », « *pluraliser les valeurs* ».

Ce faisant, il rejoint une préoccupation constante de la revue qui cherche à fournir aux acteurs sociaux non seulement des éléments de compréhension des transformations des relations entre formation, emploi et travail, mais aussi des lignes possibles d'action. Et il apporte une pierre nouvelle aux réflexions sur les notions de qualification et de compétences ainsi que sur les pratiques de recrutement.

François Gaudu et la flexicurité

L'auteur analyse les débats récents autour de la sécurité sociale professionnelle et du contrat de travail unique. Il évoque d'abord les diverses stratégies de flexicurité en partant d'une genèse de cette problématique qui lui permet de souligner le rôle des experts, des syndicats mais aussi des expériences conduites dans les pays du Nord de l'Europe (Hollande, Danemark). Il analyse ensuite le contenu du contrat de travail unique et les raisons de son rejet par les partenaires sociaux puis de son abandon. Ceci le conduit à s'interroger sur le droit du licenciement et à distinguer protection de l'emploi et de la personne, protection de la personne dans son rapport au marché et en considération de son appartenance à un groupe.

Puis, à partir de l'analyse des évolutions récentes du droit du travail, il envisage l'émergence possible d'une forme française de flexicurité. Il évoque ainsi le regain de la liberté professionnelle, le financement des transitions, le développement de techniques juridiques visant à organiser les transitions, la définition d'un « *état professionnel des personnes* » constitutif d'une identité, l'extériorisation du reclassement externe. Pour autant, cela ne constitue pas encore un système cohérent et beaucoup d'incertitude demeure. Autant d'éléments de réflexion nécessaires pour une revue qui entend comprendre les liens entre formation et mobilité d'emploi.

Jean-François Amadieu et les discriminations dans l'emploi

La réflexion porte ici sur les discriminations dans l'emploi. Tirant bénéfice de son expérience de directeur de l'Observatoire des discriminations, l'auteur présente d'abord un état des lieux des discriminations, soulignant le fait qu'elles sont « *multiples, cumulatives et croissantes* ». Il distingue les discriminations perçues, particulièrement fortes en France, et observées, soulignant les écarts entre les deux et la variété des facteurs de discrimination (origine, âge, apparence physique, sexe, etc.). Il met l'accent sur les discriminations au travail et lors du recrutement, avec un effet particulièrement marqué de l'apparence, du genre, de la situation matrimoniale et des origines. C'est pour lui l'occasion de souligner la

difficulté de mesure du phénomène mais aussi l'apport des méthodes dites de *testing*.

Il met ensuite l'accent sur le fait que, compte-tenu de l'évolution du cadre législatif, les employeurs prennent un risque croissant lorsqu'ils ont des pratiques discriminatoires. Il observe aussi les actions engagées par les grandes entreprises pour réduire les discriminations, notamment à travers de nouvelles méthodes de recrutement comme l'anonymisation des CV ou l'amélioration de la mesure du phénomène et de sa traçabilité, mais il se demande tout de même si l'on n'est pas parfois en présence d'une simple « *visée de communication* ». Enfin, il s'interroge sur « *la tentation de la discrimination positive* ». Cet article fait écho à une préoccupation plus récemment affirmée dans la revue, comme ont pu l'attester certains articles des numéros consacrés à l'immigration et au genre.

Richard Wittorski et la professionnalisation des formations

L'auteur aborde une question essentielle pour la revue *Formation Emploi*. Il précise d'abord les significations de la notion de professionnalisation et ses usages par les acteurs concernés (professions organisées, individus, organisations, responsables politiques). Ceci le conduit à distinguer la professionnalisation-formation, la professionnalisation-profession et la professionnalisation du travail. Puis il explique ce mouvement de professionnalisation par la volonté de répondre à « *un enjeu (politique et social) de mise en correspondance plus forte des formations et des emplois* » et de décloisonnement des milieux de l'enseignement professionnel. À partir de divers exemples (formation des enseignants en IUFM – Institut universitaire de formation des maîtres –, formation des travailleurs sociaux, VAE – validation des acquis de l'expérience), il examine ensuite les leviers permettant de professionnaliser l'offre de formation : l'alternance de temps d'exercice professionnel et de formation, « *l'analyse orale ou écrite des pratiques professionnelles* ».

Distinguant acte de recherche, acte professionnel et recherche-action professionnelle, il met l'accent sur le fait que ce mouvement met en jeu la notion même de formation. Professionnaliser des formations oblige en effet à abandonner « *une conception encore domi-*

nante selon laquelle le lieu professionnel est un lieu d'application des savoirs issus de la formation » et « *le savoir théorique est préalable à toute action professionnelle efficace* ». On voit mieux alors les conditions que doit remplir une formation professionnalisante : une « *analyse préalable du travail réel pour identifier les compétences* », une « *diversification des modalités pédagogiques* » et un partage du « *pouvoir de conception de la formation avec les milieux professionnels tout en faisant évoluer le métier de formateur* », un développement chez les individus d'une « *posture réflexive rétrospective par rapport à leur action* ».

Gilles Moreau et l'avenir de l'apprentissage

L'article se penche sur la « *singulière métamorphose* » de l'apprentissage. L'auteur souligne son retour en vogue au cours des années 90, tout à fait imprévisible au regard de son recul antérieur. Il met l'accent sur sa scolarisation, évolution paradoxale puisque l'apprentissage s'est d'abord défini contre la forme scolaire. Cette progression n'est toutefois pas exempte de problèmes. Il y a certes de nombreux indices de satisfaction : « *des effectifs en hausse régulière, une image (re) construite, des figures de proue que sont l'apprenti ingénieur ou encore l'apprenti master, et des taux d'insertion que moult enquêtes donnent meilleurs que ceux de la voie scolaire* ». Mais l'apprentissage est devenu aussi « *une mosaïque avant tout complexe, diversifiée, inégale et inégalitaire* » et « *n'échappe pas au poids des héritages sociaux et scolaires* ». Au passage, l'auteur souligne le rôle de « *vigie* » de la revue *Formation Emploi* en signalant qu'ont été présents, dans un numéro spécial de 1989 consacré à la formation professionnelle des jeunes, « *les rares sociologues et historiens que la question passionne* ».

Dès lors, on peut s'interroger sur l'avenir de l'apprentissage dont la transformation « *porte en effet en germe deux modalités contraires* » : l'apprentissage de formation, comme il s'est développé historiquement aux niveaux IV et V, et l'apprentissage d'insertion, comme il s'est plus récemment étendu au supérieur. La seconde incertitude réside dans « *l'articulation entre apprentissage salarié et*

apprentissage scolaire » rendue d'autant plus difficile que le premier a tendance à « *se délester des populations les plus fragiles qu'il accueillait dans l'ancien état du dispositif* ». Enfin, on peut s'interroger sur les effets du « *processus diffus de scolarisation qui caractérise l'apprentissage en entreprise* » au niveau V (CAP et BEP).

Georges Felouzis et les rapports entre université et emploi

L'auteur défend la thèse selon laquelle « *l'incertitude de l'insertion professionnelle des diplômés des universités est le résultat de l'incertitude sur la qualité des diplômes qu'ils détiennent* ». Il rappelle trois caractéristiques majeures de l'éducation : elle est « *toujours co-produite par l'ensemble des acteurs en présence* » ; elle donne lieu à des coûts croissants sans que la productivité augmente dans les mêmes proportions ; elle produit à la fois du capital humain, du signal et de la « société ». Puis il montre, à partir des statistiques du ministère de l'Éducation nationale, que l'enseignement supérieur est « *un marché incertain et inégal* ». Le mouvement le plus net est la préférence affirmée pour les filières professionnelles et une désaffection relative pour les licences universitaires. On en arrive ainsi à un « *paradoxe français* » (trop de diplômés du supérieur au vu des emplois et pas assez au vu des autres pays) qui s'explique moins par un problème de quantité que par une incertitude sur la qualité.

On est ainsi conduit à se demander « *ce que certifient les diplômes* ». On observe en effet que les pratiques d'enseignement et d'évaluation sont très hétérogènes selon les établissements, ce qui peut inciter à mettre en place des « *contrôles qualité* » qui n'existent finalement que lorsque des concours d'accès aux emplois sont organisés. Ceci conduit les employeurs à utiliser leurs réseaux, les stages et divers indices pour effectuer une sélection, et contraint les étudiants à « *faire leurs preuves* ». Émerge alors une partition des formations supérieures qui révèle sans doute un positionnement différent à l'égard de cette question de l'incertitude sur la qualité et incite à s'interroger sur les ressources attribuées aux universités et leur affectation. Une piste possible pour de futures publications dans la revue.

Stéphane Beaud et les limites de la démocratisation scolaire

L'article propose quelques réflexions sur les limites du mouvement de démocratisation scolaire à partir de travaux de recherche et d'une expérience d'enseignant à l'université. Partant d'un récit d'observation d'une séance d'information des élèves, l'auteur rappelle la force des hiérarchies au sein de l'enseignement supérieur et surtout « *le renversement au cours des vingt dernières années* » en faveur des filières professionnelles courtes. Puis il observe les effets de la démocratisation scolaire avec l'arrivée à l'université de nouveaux jeunes en attente d'un encadrement. De ce point de vue, les conditions offertes par les universités et l'autonomie qu'elles exigent des étudiants sont nettement plus défavorables que celles offertes par les DUT et BTS, beaucoup plus proches des lycées. Les échecs des sortants de bac professionnels en DEUG (diplôme d'études universitaires générales) illustrent cela tandis que nombre d'étudiants expliquent leur réticence à entrer à l'université par la crainte d'être noyés dans la masse étudiante.

Face à cela, l'Université se présente comme une « *institution faible* », qui peine à prendre en charge des étudiants scolairement fragiles et qui a de nombreux « *handicaps par rapport aux filières sélectives* ». Ceux-ci proviennent de plusieurs phénomènes : une organisation fortement disciplinaire pas toujours accessible, une forme de pédagogie fondée sur le cours magistral et le travail personnel qui n'offre pas assez d'éléments d'incitation au travail scolaire, une organisation qui ne favorise pas la sociabilité des étudiants et la contrainte du travail en cours d'études pour nombre d'étudiants. À cela s'ajoute le fait que les difficultés (scolaires, relationnelles, institutionnelles) rencontrées par les étudiants sont désormais bien connues et influencent les choix des jeunes et des familles.

Claude Dubar et la réforme de la formation professionnelle continue

Ce texte s'interroge sur les changements possibles du système français de formation continue à partir d'une réflexion sur les trente dernières années. « *Trois matrices de la formation/éducation correspondant à*

trois champs sémantiques reliant des appellations d'objectifs, d'acteurs et de dispositifs de formation » se sont tout à la fois succédées et superposées. La première, centrée sur le dispositif des cours du soir, est liée à un objectif de promotion sociale, la deuxième correspond à la formation professionnelle continue et la dernière à l'éducation permanente.

L'auteur analyse ensuite la responsabilité respective de l'employeur et du salarié, en se demandant si l'on assiste, à travers le développement d'un droit individuel à la formation, à une individualisation ou à une personnalisation du droit à la formation et en s'interrogeant sur la façon dont l'accompagnement sera assuré. Il souligne les divers constats d'inégalités selon les entreprises et les niveaux de qualification des salariés, dans l'accès à la formation et dans ses résultats. Il observe l'impact réduit de la formation continue sur les salaires, la mobilité et les carrières et l'émergence de reconnaissances et de validations transversales. Enfin, il argumente le passage du primat de l'offre de formation continue à la régulation par la demande, en s'interrogeant sur l'émergence d'une nouvelle configuration d'acteurs et en soulignant la faiblesse chronique, en France, de l'articulation entre formation initiale et continue. Pour cette analyse, l'auteur tire parti des enquêtes développées sur le sujet au Céreq et souligne les apports des divers articles parus dans la revue.

Patrick Mayen et Jean-François Métral et les liens entre compétences et VAE

Les auteurs présentent la validation des acquis de l'expérience (VAE) comme un terrain d'expérimentation des processus de construction et d'évaluation des compétences. À partir d'une analyse du travail des jurys dans l'enseignement supérieur agricole, ils se demandent d'abord ce que c'est qu'être compétent. Ils situent ainsi les acquis de l'expérience entre connaissances, capacités et compétences dans l'activité en situation et considèrent les contraintes des situations comme un frein au développement des compétences. Puis ils évoquent quelques aspects tirés du processus de VAE. Ils se demandent ainsi ce qu'apporte la formation au développement de compétences acquises par l'expérience. Enfin, ils présentent la VAE comme une opportunité pour

repenser la formation et la certification « sur la base d'une dialogique compétences-expérience » mais signalent aussi que l'expérience est peu utilisée en formation comme levier de développement des compétences et se demandent à quelles conditions la formation peut devenir une expérience.

Cette discussion sur les liens entre compétences et validation des acquis de l'expérience est essentielle pour la revue, puisqu'elle aborde explicitement la question des liens entre formation, emploi et travail et celle de l'articulation entre construction, évaluation et reconnaissance des compétences.

Jacques Freyssinet et la question de l'expertise

L'auteur s'interroge sur l'efficacité des rapports d'expertise portant sur l'emploi et la formation, à partir de trois exemples : le rapport Ortol sur « les conséquences sociales de l'évolution des structures de l'économie » en 1967, le rapport Freyssinet « pour une prospective des métiers et des qualifications » en 1991 et le rapport Marimbert « sur le rapprochement des services de l'emploi » en 2004. Dans chacun de ces cas, il analyse le contexte de la commande publique, précise le diagnostic et les propositions et examine leur mise en œuvre. Ces trois rapports ont été élaborés dans des contextes et sur des objets très différents. Pour autant, ils trouvent tous « leur origine dans des manifestations d'insatisfaction et d'inquiétude émanant de divers acteurs économiques et sociaux ».

Cette analyse de cas conduit l'auteur à s'interroger sur la posture de l'expert et son positionnement singulier entre savant et politique. Il souligne ainsi le fait que, dans les trois cas, « la compétence ou l'indépendance des experts » n'a pas été contestée mais qu'ils ont pourtant eu à « gérer la tension entre éthique de la conviction et éthique de la responsabilité » ce qui les a incités à « s'auto-limiter » dans leurs préconisations en tenant compte des positions et des rapports de force entre les acteurs et les institutions concernés. Cet article trouve un écho certain au Céreq dans la mesure où les chargés d'études sont souvent confrontés à ce type d'interrogation dès lors qu'ils participent à des instances comme les CPC (Commissions professionnelles consultatives) ou à des comités comme le HCEEE (haut Comité

Éducation Économie Emploi) qui attendent d'eux des éléments de connaissance et d'expertise sur des sujets d'actualité.

Mais les auteurs sont les mieux placés pour développer leur point de vue. Qu'ils entrent donc en scène.